

Madame la Directrice des Ressources Humaines,

Bonjour Aurélie,

Depuis la mise en place, en juillet 2023, du nouveau cadre de gestion des contractuels de droit public, les nouveaux entrants en CDPI bénéficient d'une rémunération plancher alignée sur le niveau indiciaire minimal d'un fonctionnaire de catégorie C, soit un indice CDP de 498 à ce jour.

Il est toutefois constaté, notamment au sein de la DPS, une forte disparité de traitement avec les agents CDPI de catégorie C pérennisés avant juillet 2023, dont le niveau indiciaire de départ avait été fixé à un seuil sensiblement inférieur.

Afin de pallier cette inégalité de traitement, la Direction a procédé, au fil des revalorisations nationales de la catégorie C, à deux rattrapages indiciaires concernant les « anciens » CDPI. Ces rattrapages ont toutefois été calculés en intégrant les augmentations individuelles annuelles dont ces agents avaient bénéficié.

Nous avons, à l'époque, contesté ce mode de calcul, sans succès.

Nous maintenons que ce raisonnement n'est pas acceptable : un rattrapage collectif lié à l'évolution statutaire ne saurait être confondu avec des augmentations individuelles relevant de la reconnaissance du parcours, des compétences ou de l'engagement professionnel des agents.

La conséquence de ce mode de calcul est aujourd'hui très concrète et particulièrement problématique : il subsiste une forte disparité de traitement entre agents CDPI. À titre d'exemple, un apprenti récemment recruté à la DPS, titulaire d'un bac +2 et sans expérience professionnelle significative, perçoit désormais une rémunération équivalente, voire supérieure dans certains cas, à celle de collègues en poste depuis plusieurs années, disposant d'un diplôme équivalent et d'une expérience professionnelle solide, acquise tant dans le secteur privé qu'au sein de la Caisse des Dépôts.

Ces situations génèrent un sentiment légitime d'injustice, sont sources de démotivation et fragilisent la cohésion des équipes. Ces situations avaient été signalées à la RH de la DPS qui nous avait alors indiqué qu'elle apporterait une attention particulière lors de la campagne managériale 2026 mais rien n'a réellement évolué.

L'UNSA demande une étude systématique de l'ensemble de ces situations ainsi que la régularisation des rémunérations de tous les collègues concernés qui, rappelons-le, comptent parmi les plus modestes de l'établissement public.

Nous restons à votre disposition pour tout échange complémentaire.

Bien à vous,